CGT
MATERIALES DE reflexión
Número 44 mayo 2007

1º de mayo

¡Organízate y lucha!

La última **reforma laboral** ha supuesto la universalización del **contrato indefinido "barato"** y la **transferencia de dinero de las arcas públicas** a manos empresariales a través de subvenciones y bonificaciones. Los contratos de trabajo decrecen en derechos gracias a la subcontratación, la indefinición de la obra, la vinculación laboral a los contratos mercantiles, las Uniones Temporales de Empresas o los **falsos autónomos**, imponiéndose la dramática moda de los **Expedientes de Regulación de Empleo** como forma "tranquila" de **despido colectivo**, y muchas veces paso previo a la **deslocalización y al cierre** de empresas que están asolando la vida de miles de familias y que con el implacable proceso de **privatizaciones** son aspectos fundamentales del proceso de **precarización de la sociedad**.

La mitad de las personas asalariadas trabajamos en **contratas y subcontratas**, obligándonos a aceptar trabajos de menos horas para acabar trabajando en dos sitios, a retrasar la salida del domicilio familiar o, cuando lo conseguimos, a compartir la **vivienda**, a someternos a unas rotaciones laborales salvajes, trabajando por temporadas o aceptando empleos basura.

Esto conduce a que las personas renuncien a **cuidar y ser cuidadas**, entregando a la iniciativa privada y al mercado lo que es un deber y un derecho de todos y todas. La **Ley de Dependencia** es un mero fuego de artificio. El 65 % de las personas autónomas son mujeres, lo que implica la incapacidad del estado en lograr la equiparación de los sexos y la mentira que supone la **Ley de Igualdad**, que imposibilita la plena incorporación de la mujer al empleo. Y como guinda, tenemos la **reforma de la Seguridad Social**, con la que aumentan los años que debemos trabajar para acceder a una pensión de jubilación y endurecen las condiciones para las pensiones de incapacidad y de viudedad, perjudicando a todos los trabajadores, pero especialmente a los colectivos sociales más desfavorecidos.

La futura aplicación de **la Directiva Bolkestein** extenderá la iniciativa privada en la gestión de los servicios sociales, un paso más en la conversión de nuestros derechos en cotización bursátil. **Aumentan de nuevo los accidentes laborales graves y muy graves**, aquellos que generan una incapacidad de por vida en quien los sufre, y seguimos en más de cuatro muertos al día sólo por ir a trabajar. A costa de la vida de los trabajadores, los **beneficios empresariales** se multiplican cada año en todos los sectores.

Se impone y generaliza un trato humillante y discriminatorio a las **personas inmigrantes** que vienen a trabajar a nuestro país y que generan bienes y riquezas, pero que el estado español y la Europa fortaleza obligan a morir en vallas, cayucos, pateras, o las abandona a su suerte.

Vivimos en una sociedad alienada por los **medios de comunicación** y por una **educación irracional** basada en valores retrógrados, que no hacen sino generar escenas diarias de brutalidad, ya sea en cercanas guerras, en mujeres asesinadas por la violencia machista, en la extensión de la agresividad cotidiana o en la **corrupción generalizada**. Esta degradación social promueve un **fascismo rampante** ante el que el estado no hace otra cosa que fomentar las desigualdades y la ignorancia, promoviendo con ello un nacionalismo anacrónico. Mientras la represión sindical, policial o judicial de cualquier movimiento social crítico es su única respuesta.

Debemos, más que nunca, **luchar por los derechos sociales**, supuestamente consolidados, para avanzar hacia una mayor dignidad social, calidad de vida y ampliación de libertades para todos y todas; siendo la **movilización social y la movilización laboral** los únicos vehículos capaces de frenar y resistir ante aquellos que anteponen los beneficios, el poder y la violencia a la vida, los derechos y las personas.

Ahora y siempre, contra la explotación y la represión:
¡Organízate y Lucha!

Edita:
Comisión Confederal Contra la Precariedad de CGT
Texto:
Portada: SP del Comité Confederal de CGT
Texto de interior: Gabinete de Estudios Confederales CGT
Texto contraportada: Gabinete de Prensa Confederal CGT
http://www.rojoynegro.info

REFORMA LABORAL 2006

El Siglo XXI, consagra la flexibilidad como una necesidad objetiva por causa de la competitividad internacional y las transformaciones tecnológicas.

Desde el mundo sindical de los **mayoritarios**, desde el mundo de la política (Estado), desde la Judicatura (Jueces), se adopta la concepción de que las garantías de los/as trabajadores/as sólo pueden mantenerse en la medida en que no sean incompatibles con la condición de quien las hace posibles, la viabilidad económica de la empresa[1].

Las condiciones de trabajo, todas y cada una de ellas, han sido adaptadas –impuestas– a los momentos concretos y así, se reforman y flexibilizan los mecanismos de entrada, no para terminar con la precariedad y la incertidumbre de más del 50% de la población asalariada activa, sino por el contrario, flexibilizarlo de tal manera que la contratación al empresario le resulte atrayente.

Las condiciones de trabajo, todas y cada una de ellas, han sido adaptadas a las necesidades productivas, las cuales son permanentemente modificables. Aquí nos encontramos con la explicación –una de ellas–, de porqué ninguna norma es inmodificable, lo cual garantiza la permanencia en el tiempo del sistema productivo.

En la segunda mitad del 2005, se relanza por parte de la Comisión Europea, la estrategia de Lisboa, basada en tres pilares: económico, social y medioambiental y se generan una serie de "directrices" hacia las políticas económicas y de empleo de los países miembros de la Unión.

Cada país miembro tenía que mandar a Bruselas sus Programas Nacionales de Reforma (PNR), siguiendo las prioridades de las directrices dadas y en lo concerniente al Estado Español y en concreto al empleo, la UE considera en cuanto al seguimiento del grado de cumplimiento de la estrategia de Lisboa por parte de España que es insuficiente y deben acometerse reformas más drásticas en dos capítulos **el empleo y las pensiones**.

Los dos pactos sociales, tanto el del mercado de trabajo como el de la seguridad social, se materializan para acercarse a los objetivos fijados por la UE.

La competitividad no sólo conlleva un desmantelamiento social, es decir, la privatización de servicios esenciales para las poblaciones, sino que al mismo tiempo obliga a la reducción de los costes del trabajo, a través o por medio de políticas que incrementen la flexibilidad, la movilidad de la fuerza de trabajo y la capacidad de ajuste (son directrices emanadas de la recomendación del Consejo de la UE en julio del 2005).

Promover la flexibilidad combinada con la seguridad en el empleo, son los dos fines definidos en la "enésima" Reforma Laboral 2006 en toda su exposición filosófica. Por eso, nuevamente tocan el contrato de trabajo.

Contrato que con el paso del tiempo y las diferentes reformas legislativas, pierde derechos esenciales para el trabajador/a: su capacidad contractual es casi nula; su libertad de contratación es una quimera; su influencia en la organización del trabajo, se ha desplazado hacia la voluntad unívoca de las empresas; su derecho a una tutela judicial está vaciado de cualquier contenido efectivo y, en cuanto que contrato colectivo (capacidad de expresar el conflicto con la movilización, la lucha y el enfrentamiento), las estadísticas son vertiginosamente decrecientes.

El actual contrato, el mayoritario, se encuentra subvencionado, incentivado y con menos costes. Luego sus condiciones **durante la permanencia de dicho contrato,** aseguran la unilateralidad en la gestión de la mano de obra por el empresario, como única "fuerza" real que decide y organiza el trabajo: los horarios, el tiempo de trabajo, la movilidad funcional y espacial, los rendimientos, etc. Nos encontramos de hecho y de derecho en una ***dictadura contractual empresarial.***

El proceso de desregularización desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, hasta la Reforma Laboral (Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo), ha normalizado e instaurado una ideología de que en España el empleo tiene pocos derechos.

¿Qué ha sucedido en todo este recorrido de 30 años?, que mientras la estabilidad en el empleo, la cual es invocada en cada una de las reformas, no se consigue[2] –y mucho menos se pretende-, se ha logrado dinamitar el espacio jurídico "natural" del contrato indefinido ordinario.

La ley es la de la flexibilidad, que en su versión "europea", dentro del marco estratégico de la UE, se redenomina **"flexiseguridad"[3]. La flexiseguridad cumple el papel fundamental de puesta en**

notas:

1. "*En empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencie, así como un marco adecuado de* ***relaciones laborales*** *que posibilite una* ***mayor flexibilidad en el empleo*** *de los trabajadores y empleados,* ***contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas***" (Reforma Laboral 1997, CC.OO, UGT, CEOE y Gobierno).

2. Según el Informe de los expertos que sirvió de base para la Reforma 2006, de los 6,6 millones de contratos indefinidos celebrados entre 1999 y 2004, sólo algo más de la mitad permanecía en vigor en el último año del período.

Estos datos pueden corroborarse en La Memoria del CES 2004, la cual maneja datos de la EPA, para llegar a la conclusión que en el 2004 con antigüedad igual o inferior a cinco años solamente existían 3,5 millones de personas.

3. Término adaptado y punto de partida de la Reforma Laboral 2006, donde la flexibilidad empresarial en la gestión de la mano de obra, comporta la libertad absoluta en la organización del trabajo y, a la vez, se dice buscar la seguridad del trabajador/a el cual tiene que tener garantía de adaptabilidad en los cambios constantes de empleos y en los períodos de formación continuos.

marcha de la regulaciones laborales a la vez y coordinadamente en los distintos Estados miembros de la UE [4].

REFORMA SEGURIDAD SOCIAL 2007

Firmada la Reforma Laboral 2006 que actúa directamente sobre los costes laborales: reducción de cuotas patronales a la seguridad social, subvención de contratos y despidos aún más baratos, **la reforma de la Seguridad Social**, viene a apuntalar las condiciones de precarización y flexibilidad de la mano de obra, para de esta manera, garantizar la seguridad empresarial y la libertad "absoluta" del capital, cada vez con menos límites y menos regulaciones.

Las consecuencias de estas políticas -cuyas bases ideológicas y materiales se asientan en el Pacto de Toledo-, denominadas eufemísticamente de "aseguramiento del sistema de las pensiones", han conllevado por una parte, reducciones relativas de las pensiones: **reducción de un 30,7% en el incremento de los nuevos pensionistas, consecuencia directa del endurecimiento en los requisitos para tener derecho a prestación** y **una pérdida o disminución en la cuantía de las pensiones en más de un 3%** (consecuencia de aumentar el período de cálculo de 8 a 15 años).

Por otra parte, las bases ideológicas se modifican y hoy las pensiones públicas suficientes como derecho subjetivo de las personas –es decir ser consideradas como un derecho social y por lo tanto fundamental–, son percibidas por la ciudadanía como un servicio que presta el mercado y que será mejor o peor, en función de la capacidad de ahorro e inversión que el ciudadano/a de forma individual, sea capaz de generar.

El Pacto de Toledo separa las fuentes de financiación (sector contributivo y sector no contributivo) y fomenta la contributividad, lo que significa que quien más capacidad de poder adquisitivo tiene, tendrá pensiones mejores.

Esto dinamita los principios de solidaridad, reparto y suficiencia, desviando cada vez, en mayor medida, recursos públicos hacia fondos privados y transferencia de recursos públicos a las manos privadas de empresarios.

Desde **1997**, año de la Reforma del período de cálculo (de 8 a 15 años) y de la reforma Laboral que instaura los contratos de fomento de empleo subvencionados sobre cuotas en la Seguridad Social, **los empresarios han recibido fondos públicos equivalentes a 3 billones de las antiguas pesetas por estas bonificaciones.**

La Reforma Laboral del 2006, garantiza a los empresarios -a través de las dos vías de transferencia de recursos públicos a manos privadas: reducción de cuotas y cantidad de dinero por contrato durante 3 años-, sólo para el período 2006/2007, la cantidad de **4.274 millones de euros**.

EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y LA SALUD LABORAL

Desde la Confederación General del Trabajo (CGT), nos preguntamos ¿Para qué le sirve al trabajador muerto el ficticio dolor de su patrón, o el más real de sus compañeros, de su familia o de la sociedad?

El trabajo asalariado es una necesidad para millones de personas que están ocupadas, trabajan, tienen empleo o lo están buscando. Un trabajo con el que se producen bienes y riqueza para la sociedad.

A diario, una media de 4,5 trabajadores ven truncadas sus vidas en las diferentes actividades. Así como también, cientos de miles de personas anualmente, sufren accidentes graves, muy graves y lesiones invalidantes sólo por el hecho de ir a trabajar.

La Ley, el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, *obliga a los empresarios a tutelar la salud y la vida de los millones de personas asalariadas.* **Dichas garantías son burladas a diario, al condicionarlas a la lógica de la eficacia económica y los beneficios empresariales.**

Si la responsabilidad en la organización del trabajo corresponde al empresario y las muertes se producen como consecuencia de trabajar –contratos precarios, destajos, ritmos frenéticos y estresantes, tiempos de desplazamiento cada vez más grandes, presiones y violencia (moobing) en la organización del trabajo; autoritarismo y ausencia de democracia laboral, ... –**sólo existen unos responsables, LOS EMPRESARIOS**.

La sociedad acepta la muerte en los "tajos", como un hecho "normal", porque la *lógica de la eficacia económica capitalista*, es bendecida hasta hacérnosla creer inmutable y además, inevitable. Como constatación de todo ello solo hay que ver las estadísticas oficiales del año 2006:

notas:

4. Alemania, Francia e Italia, siendo los países fuertes en protección social y derechos laborales "rígidos", desde el 2005, han procedido a reformas de sus mercados de trabajo en los mismos capítulos que en España: prestaciones de desempleo, debilitamiento de la protección ante el despido, aumento en la edad de jubilación, flexibilidad del contrato, etc.

	ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA									
	EN JORNADA DE TRABAJO				*IN ITINERE*				TOTALES	%
AÑOS	Leves	Graves	Mortal	Totales	Leves	Graves	Mortal	Total		
2002	936.071	11.721	1.104	948.896	72.477	2.576	453	75.506	1.024.402	100%
2003	887.309	11.395	1.033	899.737	74.390	2.434	452	77.276	977.013	95,37%
2004	865.167	10.474	955	876.596	81.616	2.540	488	84.644	961.240	93,83%
2005	896.063	9.783	990	906.836	89.517	2.309	379	92.205	999.041	97,52%
2006	925.442	8.804	966	935.212	93.346	1.982	372	95.700	1.030.912	100,63%
TOTALES									**4.992.608**	97,47%

Los datos del 2006, son avances provisionales, suministrados por el MTAS.

El año 2006 supone que el número total de accidentes de trabajo, 1.030.912, crece en 3,45 puntos con respecto al año anterior, confirmando la tendencia al crecimiento de número total de accidentes.

El 94% de los trabajadores que fallecen por causas laborales lo hacen a raíz de una dolencia que han contraído en su propio empleo. Solo el 6% muere en un accidente de trabajo.

El 64% de las enfermedades laborales de los trabajadores no son reconocidas como tales y se tratan como enfermedades comunes: se reconocen algo menos de 30.000 casos de enfermedades profesionales al año cuando realmente la cifra se aproxima a 80.000.

Cada año fallecen 14.000 hombres y 2.000 mujeres por dolencias causadas por el trabajo, el 4% de todos los decesos que se producen en el país. 80.000 trabajadores enferman anualmente por causas que se inician en sus empleos lo que hace que en este momento haya 1,8 millones de personas en España que sufren algún tipo de mal causado por su trabajo.

Las mutuas de accidentes laborales desvían las enfermedades profesionales hacia las contingencias comunes. Solo el 16% de las dolencias de los trabajadores se tratan teniendo en cuenta su origen laboral.

En cuanto al balance referido a las enfermedades profesionales es demoledor:

Esta labor de *concienciación social* se ve agravada por las campañas institucionales, las cuales señalan en sus eslóganes por una parte que el riesgo en el trabajo es evitable, prevenible e inaceptable socialmente y, por otra, que el modelo económico-político que comporta la economía de mercado (capitalismo) sitúa el trabajo y sus consecuencias (accidentabilidad, morbilidad, mala salud, etc.) en el campo de lo inevitable.

Mientras no se valore la vida humana por encima de la falsa lógica de cualquier sistema de producción y distribución, la muerte en los tajos nos seguirá recordando a diario que la sociedad "ha optado" por la inhumanidad del capital, renunciando a garantizarse la vida y la salud.

Expedientes, Deslocalizaciones, Despidos:

Ahora la reestructuración del capital se centra en la automoción y sus componentes:

"TOCATA Y FUGA DE LAS MULTINACIONALES del Auto"

Empresas de Componentes de Automoción y Empresas del Auto

Empresa	Situación	Nuevo destino	Afectados/as	Año
LEAR	LLEIDA	POLONIA	1.280	2002
LEAR	AVILA	MARRUECOS	350	2006
AUTOTEX	BARCELONA	REPUBLICA CHECA	150	2004
BLACKSTONE	BURGOS	Cierre	308	2005
TRW	BURGOS	Cierre	292	2005
NACAM IBERICA	BARCELONA		160	2006
ZODIAC AUTOMOTIVE	GIRONA	TUNEZ	110	2005
REANULT V.I.	MADRID	FRANCIA	547	2003
VALEO	BARCELONA	MARRUECOS/ TUNEZ	400	2004
VALEO	MADRID	REPUBLICA CHECA	173	2003
VALEO	BARCELONA	JAEN	260	
Total Destrucción empleos VALEO (Francesa)			833	
GENERAL MOTORS	ZARAGOZA	Distintos países	503	2004
DELPHI	SORIA	MARRUECOS/ RUMANIA	560	2001
DELPHI	TARAZONA	PORTUGAL	425	2006/2008
DELPHI	PUERTO REAL	PAÍSES DEL ESTE - CHINA	260	2002
DELPHI	PUERTO REAL	PAÍSES DEL ESTE - CHINA	400	2005/2010
DELPHI	PUERTO REAL	PAÍSES DEL ESTE - CHINA	1.660	2007[5]
Total Destrucción empleos de DELPHI (Americana)			3.280	
GEARBOX	BARCELONA	POLONIA	222	2005
SEAT[6]	BARCELONA	PAÍSES EUROPEOS	660	2006
SAS - ABRERA	BARCELONA	PAÍSES DEL ESTE	330	2007[7]
Total Destrucción empleos de VW (Alemana)			1212	

Esta es la realidad, dolorosa, pero la realidad.

notas:

5. Amenaza de cierre total.

6. En Abril 2007, los sindicatos UGT, CC.OO y la Dirección de la Empresa han llegado al acuerdo de la supresión de 1.600 puestos de trabajo (10% de toda la plantilla) por medio de prejubilaciones, bajas incentivadas y excedencias.

7. Cierre total.

LAS RAZONES DE LAS MULTINACIONALES:

La razón empresarial es única y tramposa: ante la globalización de los mercados y la libre producción/distribución de mercancías, se aduce la "necesidad de ganar cuota en nuevos mercados", donde la competencia cada vez es más dura y desigual.

Para ganar cuota de competitividad e incrementar el margen de beneficios, la reorganización de las empresas está basada en "necesaria e inevitablemente" dicen: **flexibilidad laboral, reducción de costes y aumentos de productividad.**

LAS MEDIDAS EMPRESARIALES Y SUS CONSECUENCIAS SOBRE LAS PLANTILLAS.

La Flexibilidad laboral propicia la pérdida del control por parte de los trabajadores de su tiempo libre, teniendo que ajustar la vida social al servicio de los vaivenes del mercado. Se consuma la plena disposición de los trabajadores al servicio de las empresas, sin posibilidad de hacer planes más allá de las 48 horas y alargando las jornadas y ciclos de trabajo peligrosamente para la salud. El tiempo de trabajo no se ve reducido, sino que resulta distribuido desigualmente. En muchos casos se invierte más tiempo en obtener las mismas rentas.

La reducción de costes se logra por distintas vías. La vía que se utiliza de forma "más eficaz", es la de los despidos o externalizaciones.

Despidos que pueden ser individuales o colectivos (ERE,s).

Dobles escalas salariales, eliminación de la antigüedad, degradación constante de los contratos de trabajo y desvío de las consecuencias médicas de sus sistemas productivos hacia la Seguridad Social, son otras formas empleadas por las multinacionales para abaratar costes en sus plantillas.

Las externalizaciones son medidas muy recurrentes empleadas para cambiar contratos indefinidos por trabajadores en precario.

Aumentos de producción: Los continuos chantajes a los que somos sometidos los trabajadores bajo la amenaza de desplazar nuestro trabajo a países emergentes, hacen que desviemos la mirada sobre uno de los problemas más importantes que afectan a nuestra salud. El continuo aumento de los ritmos de producción no sólo facilita, sino provoca las actuales cifras de absentismo en las fábricas que se dedican a la automoción.

Las consecuencias son dobles:

Por una parte de orden interno en las empresas: **sustitución de empleo fijo y con derechos por empleo precario y vulnerable** y,

Por otra, **se externalizan parte de los costes a los sistemas públicos de prestaciones** (desempleo contributivo y asistencial).

Los ajustes de plantilla ahorran entre un 20% y un 30% en los salarios de los trabajadores/as regulados/as. La paradoja aparece en estos períodos de racionalización al realizarse el ajuste no para salvar o viabilizar las empresas, sino que el ajuste se lleva a efecto para **ganar cuota de mercado y ser más competitivos.**

Las consecuencias para los asalariados y la población civil:

Finalmente, al ser aceptada y compartida, -la lógica de la competitividad-, por parte de los sindicatos mayoritarios se entra en una espiral donde la "única verdad" aparente es la razón empresarial para llevar a cabo la destrucción de empleos y del tejido industrial.

La **fragmentación de la empresa** –externalización de actividades no esenciales, organización del trabajo por medio de empresas auxiliares o contratas–, fragmenta la unidad de negociación y acción sindical, rompiendo la misma en ámbitos negociales –salto de fronteras–, sobrepasando el espacio de la unidad provincial, sectorial y estatal y enfrentando a trabajadores de distintas áreas o países entre sí, que compiten a la baja por mantener su status laboral.

Esta fragmentación del espacio de negociación conduce a mayores **probabilidades de discriminación salarial y discriminaciones en el conjunto de las condiciones laborales.**

Los ritmos de trabajo, los tiempos de producción, la disponibilidad de la mano de obra, las jornadas laborales, la "obligatoriedad en la realización de

horas extras", son ordenadas con criterios de **flexibilidad laboral.** Los cuales incrementan la temporalidad y la movilidad funcional. A esto se le denomina "Planes Industriales".

La separación de espacios y la distinción en las pautas organizativas, con distintos mecanismos reguladores o simplemente, desregulación de las relaciones laborales en los espacios fragmentados, inciden de forma significativa en la **ruptura de las identidades colectivas,** lo cual comporta un debilitamiento de la acción sindical colectiva.

La **pérdida de puestos de trabajo directos e indirectos** en el país de origen de la deslocalización, conlleva además, importantes **efectos locales** en términos de desestructuración y destrucción de formas de vida en las zonas geográficas afectadas.

Desmantelamiento de los Derechos Sociales: Directiva Bolkestein, Libro Verde sobre el Derecho Laboral, educación, transporte, etc.

CGT, en la calle el 1º de mayo

La lucha de los trabajadores de Delphi y SAS Abrera, protagonista en Cádiz y Barcelona

Como cada año, la Confederación General del Trabajo ha salido a la calle para conmemorar el 1º de mayo a lo largo y ancho del territorio nacional.

Este año, los protagonistas destacados han sido Cádiz y Barcelona. En la primera de estas provincias, donde se localiza el conflicto por el cierre de la factoría de Delphi Automotive Systems (Puerto Real), ha tenido lugar el día 1 por la mañana una multitudinaria manifestación por las calles de la capital gaditana que ha reunido a alrededor de 20.000 personas (datos de los organizadores; 10.000 según la policía). De éstos, alrededor de 1.500-2.000 eran militantes confederales. A Cádiz han acudido también compañeros de CGT de Málaga, Sevilla, Córdoba, Jaén y costa de Granada. La nota oscura de la jornada la ha puesto el Ayuntamiento de Puerto Real al denegar su autorización para el mitinfiesta organizado por CGT en esta localidad, solicitado en tiempo y forma y cuyo veto era notificado el viernes, cuando todo estaba ya preparado. Desde CGT se estudian medidas para pedir daños y perjuicios al Ayuntamiento ante lo que tiene visos de ser un acto claro de discriminación hacia nuestro sindicato.

En Barcelona, donde la protagonista ha sido la lluvia, alrededor de 600 personas salían a las 11:30 de la Plaça de l´Angel en una manifestación convocada por CGT para recorrer las calles de esta ciudad en un acto en el que ha estado muy presente el conflicto de SAS Abrera y que ha gozado de buena cobertura mediática.

En Valencia, la manifestación allí convocada ha reunido a unas 1.000 personas. A este acto ha acudido bastante gente de los pueblos de la provincia. Buena parte de los asistentes a la manifestación de la capital valenciana acudieron a la fiesta y concierto que tuvo lugar a las seis de la tarde en Sagunto.

En Madrid han sido cerca del millar las personas que han acudido a la manifestación unitaria alternativa que salía de Atocha a las doce del mediodía, concluyendo alrededor de las 13:30 en la Plaza de Jacinto Benavente. De éstas, unas 300 formaban el bloque de CGT, que abría la marcha. El acto se ha desarrollado sin incidentes, gozando de buen tiempo, pese a los cálculos más pesimistas, y estando presente también en las consignas el conflicto de Delphi.

En Zaragoza, la manifestación fue a las 12:00, con el recorrido Plaza Salamero-Pza. de la Seo, reuniendo a unas 300-350 personas, que alcanzarían las 400 en el "vermut popular y solidario" al finalizar el acto.

La convocatoria de Valladolid, a la que asistían también los compañeros y compañeras de Salamanca, conseguía por su parte juntar el mediodía del día 1 a medio millar de personas en un acto en el que estuvo muy presente el conflicto de Tyco-Microser.

La lista de movilizaciones de CGT el 1 de mayo, según los datos que tenemos al cierre de esta edición, se ha completado con: Pamplona (más de 1.000 personas en la convocatoria de CGT, ESK y ATTU), Palma de Mallorca (unas 300, estando presente el conflicto de SALOM-IB3, subcontrata de la TV autonómica, en lucha por un convenio digno y un servicio público de calidad), Castellón (entre 200 y 300 personas), Alicante (5.000 personas en la manifestación unitaria, unas 350 de CGT), Burgos (unas 100 personas en la carpa que ha instalado CGT para diversos actos. Destacar el contento de los asistentes por el contenido de los mismos), Murcia (más de un centenar de personas), Bilbao (alrededor del centenar), Granada (100), Torrelavega (1.000 personas en total, unas 100 de CGT), Toledo (unos 40 afiliados), Tarragona (300 personas, 150 de CGT), Lérida (150 personas en la manifestación convocada por CGT y varios colectivos), Gerona (150 personas en la manifestación, también convocada por CGT con otros colectivos) y Palencia (en un día marcado por los tristes acontecimientos acaecidos en la ciudad -derrumbe de un piso con varios muertos- unas trescientas personas se concentraron en el acto de CGT, donde se guardó un minuto de silencio por las víctimas y fue colocado un crespón negro en la pancarta con el lema "Organízate y lucha". También estuvo presente en el acto la reivindicación por la readmisión del compañero Roberto, despedido de la empresa Peguform Ibérica, de la que es miembro del Comité).